

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EKONOMIKY A PRÁVA V PODNIKÁNÍ

Vznik základních pracovně – právních vztahů v praxi zaměstnavatelů
Basic Employment Relationships Commencement in Employers Practice

Student: Martina Prokopová
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Godický Pavel

Ostrava 2013

Zadání bakalářské práce

Student: **Martina Prokopová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Vznik základních pracovněprávních vztahů v praxi zaměstnavatelů**
Basic Employment Relationships Commencement in Employers Practice

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Pracovní smlouva a dohody konané mimo pracovní poměr
3. Pracovní smlouvy a dohody v praxi
4. Soulad praxe se zákoníkem práce
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.
SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2012 s výkladem*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

Přílohy č. 1-9, dané mi k dispozici jsem samostatně vložila.

Ve Frýdku – Místku dne 10. 5. 2013

Prokeš / Machinová

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu Mgr. Pavlu Godickému jako vedoucímu mé bakalářské práce za poskytnutí cenných rad a připomínek při zpracovávání mé bakalářské práce. Další poděkování patří paní Lucii Novákové za poskytnutí informací o společnosti ITT Holding Czech Republic a všem společnostem, které mi umožnily nahlédnout do svých personálních spisů

OBSAH

1. ÚVOD	5
2. PRACOVNÍ SMLOUVA A DOHODY KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	7
2.1. Právní předpisy	8
2.2. Pracovní smlouva	9
2.2.1. Obsah pracovní smlouvy	11
2.2.2. Obligatorní náležitosti	11
Druh práce	12
Místo výkonu práce	12
Den nástupu do zaměstnání	13
2.2.3. Fakultativní náležitosti	13
Doba trvání pracovního poměru	14
Zkušební doba	16
Mzdové, platové podmínky	17
Konkurenční doložka	18
Souhlas s vysíláním na pracovní cesty	19
Pracovní doba	20
2.2.4. Změny pracovní smlouvy	20
2.2.5. Odstoupení od pracovní smlouvy	21
2.3. Dohody konané mimo pracovní poměr	21
2.3.1. Dohoda o provedení práce	23
2.3.2. Dohoda o pracovní činnosti	24
3. PRACOVNÍ SMLOUVY A DOHODY V PRAXI	25
3.1. AMS Nehody s.r.o.	25
3.1.1. Pracovní smlouvy	26
3.1.2. Dohody konané mimo pracovní poměr	28
3.2. Komfort Auto s.r.o.	29
3.2.1. Pracovní smlouva	30
3.2.2. Dohoda o provedení práce	32
3.3. ITT Holdings Czech Republic	33
3.3.1. Pracovní smlouva	34
3.3.2. Dohoda o provedení práce	37
3.3.3. Dohoda o pracovní činnosti	37
3.4. ABC ENTERPRISE a.s.	38
3.4.1. Pracovní smlouvy	39

3.4.2.	Dohoda o provedení práce	40
4.	SOULAD PRAXE VYBRANÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ SE ZÁKONÍKEM PRÁCE 41	
4.1.	Pracovní smlouvy	41
4.1.1.	AMS NEHODY	45
4.1.2.	KOMFORT AUTO	45
4.1.3.	ITT HOLDING CZECH REPUBLIC	46
4.1.4.	ABC ENTERPRISE	46
4.2.	Dohody konané mimo pracovní poměr	47
5.	ZÁVĚR	49
	Seznam použité literatury	50
	LEGISLATIVA	51
	SEZNAM ZKRATEK	52

1. ÚVOD

Jedním z nejdůležitějších aspektů při vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva, popřípadě dohody konané mimo pracovní poměr. Většina z nás se v životě setká s podpisem těchto dokumentů ať už v roli zaměstnance nebo zaměstnavatele.

S ohledem na dnešní dobu, kdy nezaměstnanost v České republice dosahuje téměř 9 % je pochopitelné, že si lidé cení své práce, popřípadě nabídky, která se jim naskytne. Ve chvíli, kdy se dostávají přes konkurzní řízení či pohovory až k okamžiku podpisu pracovní smlouvy, si lidé v mnoha případech ani neuvědomují, co ve smlouvě podepisují a proto přistoupí na cokoliv, jen aby získali práci. Takovéto jednání potom uvítají zaměstnavatelé, kteří do smluv zahrnují ujednání, ve kterých se zaměstnanec svým podpisem zavazuje mnohdy k protiprávním úkonům. Na druhé straně zaměstnavatelé mají těžkou úlohu, sestavit pracovní smlouvu tak, aby se nestala celá smlouva nebo jen některá ustanovení neplatnými.

Dané téma jsem si zvolila zejména proto, že žádný právní předpis zaměstnavateli neurčuje přesně daný vzor pracovních smluv. Určují jen náležitosti, které musí povinně obsahovat. Dávají tím zaměstnavatelům určitou volnost a je jen na jejich uvážení, jaké další ujednání do smlouvy přidají. Tato volnost však může postupem času přinést nejasnosti a špatnou formulací nebo chybějícími údaji, mohou nastat problémy nejen zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům. Sepsání vhodné pracovní smlouvy, je tedy krokem ke spokojenosti obou stran a vyhnutí se případným nepříjemnostem.

Cílem této bakalářské práce bude zhodnotit pracovní smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr vybraných společností, které mi umožnily nahlédnout do svých personálních spisů. K naplnění svého cíle využiji metodu analýzy a srovnání. Podobu a náležitosti analyzovaných smluv budu srovnávat s právními předpisy, zejména se zákoníkem práce. Současně se pokusím vyhledat ve smlouvách případné nedostatky, které by mohly zapříčinit neplatnost pracovní smlouvy či dohody nebo jen některého z ustanovení a navrhnout, jakým způsobem by se daly tyto nedostatky vyřešit. Pro svou práci jsem si vybrala čtyři firmy s různou právní formou podnikání, různým počtem zaměstnanců a předmětem podnikání. Tato různorodost mi umožní srovnat používané pracovní smlouvy v závislosti na velikosti firmy a počtu zaměstnanců.

První část této práce tvoří úvod do problematiky. Tato teoretická část je zaměřena na základní právní předpisy upravující vznik pracovněprávních vztahů. Jsou zde vysvětleny základní pojmy, povinné i nepovinné náležitosti pracovních smluv a obecné vymezení problematiky dohod konaných mimo pracovní poměr dle zákoníku práce.

Druhá část práce obsahuje analýzu pracovních smluv a dohod, které byly poskytnuty společnostmi AMS Nehody s.r.o., Komfort Auto s.r.o., ITT Holdings Czech Republic s.r.o. a ABC Enterprise a.s. Tyto společnosti budou v rámci praktické části představeny a jejich pracovněprávní dokumenty analyzovány.

Třetí část bakalářské práce je zaměřena na hodnocení, zda ujednání v jednotlivých pracovních smlouvách či dohodách jsou v souladu se zákoníkem práce. Důležitým aspektem tedy bude, zda smlouvy obsahují povinné náležitosti, případně, jestli neobsahují ostatní ujednání proti právním předpisům, která mohou zapříčinit neplatnost pracovní smlouvy.

Předpokládám, že větší společnosti s vyšším počtem zaměstnanců budou mít pracovní smlouvy a dohody sepsány podrobněji a lépe právně ošetřeny než malé společnosti s nízkým počtem zaměstnanců. Mou hypotézou je, že všechny společnosti budou mít své smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr vytvořeny v souladu s právními předpisy a náležitostmi se budou lišit v závislosti na velikosti podniku a předmětu podnikání.

Při zpracovávání této bakalářské práce budu především vycházet z odborné literatury, komentovaných zákoníků práce a podkladů poskytnutých společnostmi.

2. PRACOVNÍ SMLOUVA A DOHODY KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dle zákoníku práce mohou vznikat dvojím způsobem a to pracovní smlouvou (dohodou) anebo jmenováním. Nejčastějším způsobem vzniku je zaměstnávání na základě pracovní smlouvy.

Účastníky pracovněprávních vztahů mohou být jak fyzické, tak právnické osoby. Subjekty pracovněprávních vztahů jsou tedy zaměstnavatel a zaměstnanec. Jistá omezení pro obě z těchto stran jsou obsažena v zákoníku práce.

Zaměstnavatelem se může stát právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Každý zaměstnavatel může zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců. Zaměstnavatelem může být rovněž stát, tedy Česká Republika, která v tomto případě vystupuje jako právnická osoba.¹

Naopak zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Jednou z podmínek pro uzavření pracovní smlouvy je, že uchazeč o zaměstnání musí být starší patnácti let. Tím se stává způsobilým stát se zaměstnancem a mít v pracovněprávním vztahu práva a povinnosti. Zároveň nesmí být den nástupu do práce sjednán na den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky, která je stanovena školským zákonem a to na dobu 9 let.² S osobou, která je mladší patnácti let nelze uzavřít pracovní smlouvu ani dohody konané mimo pracovní poměr. Výjimku tvoří umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, které svým charakterem neohrožují na zdraví a vývoji mladistvých a zároveň jim nebrání v přípravě pro jejich budoucí povolání.

Vznik smlouvy, popřípadě dohody předpokládá podání návrhu (oferty) a následné přijetí návrhu (akceptaci). Návrh smlouvy je jednostranný úkon navrhovatele, kdy předloží druhé straně určitý návrh k uzavření smlouvy. Přijetí návrhu je rovněž jednostranný úkon, kdy druhá strana vysloví souhlas s přijatým návrhem. Smlouva je tedy uzavřena okamžikem, kdy akceptace oferty, tedy návrhu nabyla účinnosti, tedy okamžikem, kdy akceptace došla oferentovi. V případě, že druhá strana bude s obsahem smlouvy souhlasit, ale bude požadovat byť jen malé změny, nejedná se o akceptaci návrhu, nýbrž o nový návrh smlouvy či dohody.³

¹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. 14.vydání. Praha : GRADA Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9

² Zákon č. 561/2004 o předškolním, základním, středním, vyš. odb. aj. vzdělání

³ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6.

2.1. Právní předpisy

Oblast pracovního práva upravuje řada právních předpisů. Hlavními z nich jsou Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 585/2006 Sb.), Zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.) a Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.).

Hlavním pramenem pracovní smlouvy je zákoník práce. Tento legislativní dokument se v České legislativě poprvé objevil v roce 1965, tehdy jako 65/1965 Sb. s účinností od roku 1966. Ve svém původním znění neumožňoval zaměstnavateli téměř žádnou smluvní volnost. Zákoník byl novelizován v roce 2006 při snaze o provázanost ZP s Občanským zákoníkem. Současný novelizovaný ZP je postaven na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Co v normách tedy není výslovně zakázáno, je v praxi chápáno jako povoleno. Doposud poslední novelizací prošel ZP roku 2011, kdy v účinnost vstoupil od 1. 1. 2012.⁴

Dalším obecným právním předpisem, který je zapotřebí aplikovat pro pracovněprávní vztahy je občanský zákoník. Využívá se v případech, kdy zákoník práce konkrétní problematiku neupravuje, platí zde tedy princip subsidiarity. Zákoník práce však obsahuje vymezení případů, kdy ustanovení občanského zákoníku použít nelze. Jedná se o případy ustanovení občanského zákoníku o právu zadržovacím, o postoupení pohledávky a podobně.⁵

Významným právním předpisem při sestavování pracovní smlouvy je také Listina základních práv a svobod, která mimo jiné poukazuje na práva zaměstnanců bez rozdílu věku, pohlaví nebo rasy. Konkrétně se jedná například o právo svobodné volby povolání, právo na spravedlivou odměnu za práci nebo právo na ochranu zdraví.

Další předpisy, na které by zaměstnavatelé neměli zapomínat, jsou Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb. a další.⁶

⁴ NĚŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁵ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. 14. vydání. Praha : GRADA Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9

⁶ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

2.2. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je jednou z nejčastějších právních skutečností, kdy vzniká pracovní poměr. Dle autora Pracovního práva - Miroslava Běliny je smlouva „*dvoustranným právním úkonem spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.*”⁷

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s veškerými právy a povinnostmi. Zaměstnanec je rovněž oprávněn být seznámen s pracovními i mzdovými podmínkami. Při uzavírání pracovně - právního vztahu je nutné respektovat zásadu rovného přístupu, tedy, že obě smluvní strany jsou si rovny. Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě určen jako dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání. Povinností stanovenou zákoníkem práce je podepsat pracovní smlouvu před nástupem do zaměstnání, nejpozději však v den nástupu a to ještě před započítáním vykonání práce. Smlouva musí být podepsána ve dvojím vyhotovení, přitom každá ze smluvních stran si musí jedno ponechat. Odstoupit od pracovní smlouvy lze jen tehdy, pokud zaměstnanec nenastoupí v určený den nástupu k výkonu práce.⁸

Žádný právní předpis zaměstnavateli neurčuje přesnou podobu předepsaného formuláře jako vzor smlouvy. Uplatňuje se zde tedy jisté pravidlo smluvní volnosti, které umožňuje odchýlení se od ZP. Lze tedy tvrdit, že dohodnout v pracovní smlouvě jde cokoliv, co není v rozporu se zákoníkem práce a nepoškozuje zaměstnance.⁹

Zaměstnavatel má právo vyžadovat po zaměstnanci jen takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Musí tedy brát v úvahu zákon č.101/2000 Sb., který ujednává o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel nemá právo získávat od zaměstnance informace ohledně těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, sexuální orientaci, příslušnost k církvi, trestněprávní bezúhonnosti a podobně, pokud tyto informace nespočívají v povaze práce.

⁷ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6. str. 215

⁸ NĚŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi: kompletní průvodce řešením problémů*. 2.vyd. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

⁹ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6.vyd. Olomouc : ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

Pracovní právo vychází z principu relativní neplatnosti právních úkonů. Platí tedy, že i neplatný právní úkon je třeba brát jako platný, pokud se ten, kdo je tímto úkonem dotčen nedovolá neplatnosti. Platnost tohoto úkonu přitom posuzuje soud.

Hlavním předpokladem platnosti smlouvy je její písemné uzavření. Pracovní poměr sjednaný ústní dohodou je tedy z hlediska právního neplatný. Zákon však do jisté míry chrání zaměstnance před neplatností smlouvy. Existuje tedy možnost dodatečného odstranění nedostatku písemnosti, ale pouze v případě, že zaměstnanec ještě nezačal vykonávat práci, nebylo tedy ještě započato plnění této smlouvy. Smluvním stranám se tedy dovoluje, aby kdykoliv později odstranili vadu nedostatku písemné formy a to v písemné formě.¹⁰

Novela zákona o inspekci práce s účinností od 1. 1. 2012 zvyšuje pokuty, pokud zaměstnavatelé neuzavřou smlouvy včetně dohod konané mimo pracovní poměr písemně. Toto opatření je následkem nedodržování této povinnosti a růstem případů, kdy zaměstnanci vykonávají práci pro zaměstnavatele, aniž by byli v pracovním poměru. Inspektorát práce může v těchto případech udělit zaměstnavatelům pokuty až do výše 10 000 000 Kč.¹¹

ZP uvažuje také o absolutní neplatnosti, tedy k okolnostem, ke kterým soud přihlédne také bez návrhu dotčené strany. Dle § 19 způsobuje absolutní neplatnost právní úkon, který:

- nebyl učiněn svobodně, vážně, srozumitelně a určitě,
- byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům,
- zavazuje k plnění nemožnému již od samého začátku,
- odporuje nebo obchází zákon,
- odporuje dobrým mravům,
- směřuje k vyloučení zákonných práv zaměstnance,
- nebyl odsouhlasen příslušným orgánem, pokud to zákon výslovně stanoví.¹²

Pracovněprávní úkon, tedy vznik pracovněprávního poměru je neplatný, jestliže byl učiněn někým, kdo byl zbaven způsobilosti k pracovněprávním úkonům nebo jestliže nebyl učiněn svobodně nebo vážně. Neplatnost způsobuje také úkon, který byl učiněn osobou, která jednala v duševní poruše. Z pohledu zákoníku práce je pracovněprávní úkon neplatný, jestliže

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6.

¹¹ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

¹² § 19 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

jeho obsah není přípustný, protože odporuje tomuto zákonu, obchází zákon nebo nebyl učiněn ve formě, která je vyžadována.¹³

2.2.1. Obsah pracovní smlouvy

Zaměstnavatel má při tvorbě pracovní smlouvy určitou volnost, proto záleží na něm, jaká ujednání ve své smlouvě použije, nesmí však tato ujednání být v rozporu se ZP. S obsahem pracovní smlouvy musí vždy souhlasit zaměstnanec, který má zároveň právo se k obsahu smlouvy vyjádřit, popřípadě vznést námitky či jiné návrhy.

Z pohledu povinných a nepovinných náležitostí pracovních smluv existuje rozdělení těchto náležitostí na obligatorní a fakultativní.¹⁴

2.2.2. Obligatorní náležitosti

Jedná se o povinné, závazné náležitosti, které ve smlouvě musí být obsaženy. I přesto, že se v praxi využívá spousta jiných ujednání, zákon stanoví pouze tři povinné náležitosti:

- druh práce,
- místo výkonu,
- den nástupu do zaměstnání.

Pokud by se smluvní strany nedomluvily na podobě některých z těchto podstatných náležitostí pracovní smlouvy, nemůže dojít k platnému vzniku pracovněprávního vztahu.¹⁵

¹³ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6.

¹⁴ NĚŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6.

Druh práce

Druhem práce se dle právního předpisu rozumí povaha vykonávané pracovní pozice. Žádný právní předpis neurčuje přesné vymezení druhu práce. Jedná se o důležité kritérium při zařazení zaměstnance do platové třídy.

V praxi se proto využívá buď širší určení pracovní pozice, tedy obecnější (například administrativní pracovník) nebo přesné názvy pracovních pozic (například mzdová účetní). Pracovní smlouva může obsahovat i více druhů práce.

Druh práce lze také vymezit v samostatném dokumentu, který je součástí smlouvy a obsahuje vymezení přesných pracovních úkonů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje, tzv. pracovní náplň. Pokud smlouva obsahuje ujednání, že pracovní náplň je součástí smlouvy musí být každá změna řešena formou nové dohody, se kterou musí souhlasit obě smluvní strany.

Zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnanci přidělovat jen druh práce v rozsahu, který je určen pracovní smlouvou. Pokud by se příkázaná práce odlišovala od předem ujednaných úkonů, je zaměstnanec oprávněn tuto práci odmítnout vykonat, aniž by se tím dopustil porušení povinností.¹⁶

Místo výkonu práce

Předmětem tohoto ujednání je místo, ke kterému se zaměstnanec zavazuje vykonávat práci. Určení tohoto místa závisí především na povaze profese. Zaměstnavatel může po pracovníkovi požadovat výkon práce jen na místě, které je stanoveno ve smlouvě. Jen v případě nezbytně nutné potřeby lze zaměstnance vyslat na pracovní cestu. Zákoník práce neomezuje místa výkonu práce, ani neurčuje přesně jejich daný počet. Lze tedy určit i více míst. Ve většině případů se jedná o provozovnu nebo sídlo společnosti. Jako místo výkonu práce se tedy uvede příslušná adresa. Pokud se zaměstnanec pohybuje v určité části obce nebo v určité obci, uvede se příslušný název této obce. V případě, že se jedná o druh práce, který požaduje širší působnost v podobě kraje nebo státu, nezakazuje ZP uvést jako místo výkonu práce toto široké vymezení, např. Česká republika.¹⁷

¹⁶ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

¹⁷ NĚŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi: kompletní průvodce řešením problémů*. 2.vyd. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

Den nástupu do zaměstnání

Dnem nástupu do zaměstnání se rozumí kalendářní den, kterým se zaměstnanec zavazuje zahájit vykonávání sjednané práce pro zaměstnavatele. Žádný právní předpis pevně neurčuje, jakou formou má být určen den nástupu.

Kromě klasického určení dne pomocí konkrétního data lze tedy nástup do zaměstnání určit slovním spojením „od dnešního dne za měsíc“, „dnem skončení rodičovské dovolené“, „dnem skončení školního roku“ a podobně. Tento způsob stanovení dne nástupu do zaměstnání se využívá v případech, kdy den nástupu má navázat na určitou skutečnost, která má nastat, ale smluvní strany ještě neví, kdy tato skutečnost nastane. Při využití tohoto způsobu je však třeba vzít v úvahu, že určené spojení nesmí jakýmkoliv způsobem vzbuzovat pochybnost o tom, o který den se jedná. Teprve od sjednání nástupu do zaměstnání dochází ke vzniku pracovního poměru.¹⁸

2.2.3. *Fakultativní náležitosti*

Fakultativními náležitostmi pracovní smlouvy jsou všechna ostatní ujednání, která jsou ve smlouvě obsažena. Jedná se o ujednání, která zaměstnavatel do smlouvy uvede dobrovolně, podle svého vlastního uvážení. Nejedná se tedy o povinné ustanovení. Obvykle jsou jimi:

- doba trvání pracovního poměru,
- zkušební doba,
- mzdové, platové podmínky,
- konkurenční doložka,
- souhlas s vysíláním na pracovní cesty,
- pracovní doba,
- ostatní ujednání.¹⁹

¹⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1.vyd. Praha : Soudy, s.r.o., 2012. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3

¹⁹ NĚŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

Doba trvání pracovního poměru

Vzhledem k trvání pracovního poměru je rozlišována pracovní doba buď na dobu určitou, kdy je omezena její platnost, nebo na dobu neurčitou, kdy není znám okamžik ukončení pracovního poměru. Jestliže ve smlouvě není stanoveno, na jakou dobu se uzavírá, dle ZP se automaticky jedná o platnost na dobu neurčitou. Znamená to tedy, že ZP upřednostňuje dobu neurčitou a to z důvodu minimalizování nejistoty a nevýhodného postavení zaměstnanců.²⁰

Novelizace ZP v roce 2012 zpřísnila podmínky pro sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou. Do roku 2011 (od roku 2004) bylo možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou až na dobu dvou let a tato doba se mohla opětovně bez omezení prodlužovat. Po novelizaci tohoto předpisu se podmínky zásadně změnily. Podle nových pravidel lze sjednat dobu trvání na dobu určitou nejdéle na tři roky. Po této době může být opakována nebo prodloužena nanejvýš dvakrát. Maximálně lze tedy poměr na dobu určitou stanovit na dobu 9 let. Výjimku tvoří agenturní zaměstnávání, na které se toto ustanovení nevztahuje. Agenturní zaměstnavatelé tedy mohou využívat pracovní poměry na dobu určitou bez jakéhokoliv omezení a časových limitů.²¹

Dle Zákoníku práce § 39 odst. 4 platí, že pokud zaměstnavatel porušuje podmínky opakování prodlužování pracovního poměru a zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, platí, že doba trvání pracovního poměru se změní na neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli před ukončením sjednané doby, že má zájem pro něho nadále pracovat, skončí jeho pracovní poměr uplynutím doby.

Určitá doba může být vymezena dvojím způsobem. Buď se stanoví přímo časovým údajem (do 30. prosince, na 3 měsíce) anebo jinými zjiitelnými skutečnostmi, tzv. opisem skutečnosti (dokončením projektu, po dobu nemoci pana Jana Nováka apod.).²²

Po uplynutí doby určité existují dva způsoby, jak pracovní poměr prodloužit. První možností je řešení formou nové pracovní smlouvy. Toto řešení není pro zaměstnavatele příliš výhodné v rámci administrativy.

²⁰ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6.

²¹ ŠUBRT, Bořivoj. *ABECEDA mzdové účetní*. 22. vyd. Ostrava : ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

²² BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9

Novou pracovní smlouvou je totiž založen nový pracovní poměr, tudíž zaměstnanec musí zaměstnavatel odhlásit z evidence sociálního a zdravotního pojištění. Po uzavření nové smlouvy jej musí znovu přihlásit. Navíc při ukončení původní smlouvy dochází k vynulování veškerých výdělků. Kromě toho se zaměstnanci nemůže převést nevyčerpaná dovolená do nového pracovního poměru, proto mu musí být proplacena. Zaměstnavatel tedy k zaměstnanci přistupuje jako k nově příchozímu. Tento způsob je více administrativně náročný.

Druhým řešením prodloužení pracovního poměru je dodatek k původní pracovní smlouvě. Jedná se o způsob s menšími administrativními dopady, jelikož zaměstnanec zaměstnavatel neodhlašuje, ani nově nepřihlašuje do evidence sociálního a zdravotního pojištění. Zůstatky dovolené i průměrné výdělky jsou tedy převedeny a zůstávají v nezměněné výši.

Podle senátního návrhu lze v příštím období očekávat změny v oblasti uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. Novela zákona by měla do ustanovení § 39 ZP vrátit možnost opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud to vyžadují vážné provozní důvody nebo zvláštní povaha práce, která neumožňuje zaměstnanci navrhnout pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zaměstnavatel však musí v sepsané dohodě s odborovou organizací nebo ve vnitřním předpise stanovit:

- bližší vymezení důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců, kterých se tento postup bude týkat,
- dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.²³

²³ KUČEROVÁ, Dagmar. 2013. Podnikatel - průvodce vaším podnikáním. [Online] Internet Info, s.r.o., 2. Únor 2013. [Citace: 21. Duben 2013.] <http://www.podnikatel.cz/clanky/uzavirani-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-se-muze-zmenit/>. 1802-8012.

Zkušební doba

Významem zkušební doby je vzájemné poznání, zda pracovní podmínky, metody a požadavky vyhovují oběma smluvním stranám. Po tuto dobu zaměstnavatel poznává, jak zaměstnanec přistupuje k požadovaným úkolům, jeho snahu, jednání, popřípadě nedostatky. Zaměstnanec je v tzv. zkušebním provozu, kdy poznává princip, způsob vykonávání práce a podmínky, které na něj klade zaměstnavatel.

Pojednání o zkušební době nemusí být obsaženo v pracovní smlouvě, může být řešeno také dodatkem. Podmínkou však je stanovení této doby nejpozději v den, kdy vzniká pracovní poměr. Nelze ji tedy sjednat se zpětnou platností.

Novela ZP rozlišuje sjednání zkušební doby s řadovým zaměstnancem a s vedoucím zaměstnancem. Vedoucím zaměstnancem se dle ZP rozumí pracovník, který je oprávněn stanovovat podřízeným zaměstnancům úkoly a vykonávat řídicí, organizační a kontrolní činnosti.²⁴

S účinností od 1. 1. 2012 tedy platí, že zkušební dobu lze sjednat v rozsahu maximálně tři kalendářní měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru pro řadového zaměstnance a šest měsíců po sobě jdoucích pro vedoucího pracovníka. Je zde uplatněn tzv. princip maxu, který ujednává, že tyto hranice jsou nepřekročitelné, ale může se stanovit doba kratší než je uvedený limit. Měsícem se v tomto případě rozumí kalendářní měsíc bez ohledu na to, kolik má příslušný měsíc dní.

Sjednání zkušební doby musí splňovat podmínky, které jsou ustanoveny v ZP. Mezi tyto podmínky patří kromě zmiňovaného maximálně určeného rozsahu také podmínka písemné formy sjednání zkušební doby. Dalším omezením je, že sjednaná zkušební doba nesmí být svým rozsahem delší než polovina doby trvání pracovního poměru. Zkušební dobu nelze prodlužovat a to ani po vzájemné dohodě obou smluvních stran. Takto sjednaná dohoda by tedy byla neplatná.²⁵

Do zkušební doby se nezapočítává doba, kdy zaměstnanec nevykonával práci z důvodu celodenních překážek v práci nebo celodenní dovolené. O tyto dny se potom zkušební doba dále navyšuje. Překážkou v práci se rozumí také pracovní neschopnost zaměstnance. Během trvání zkušební doby má zaměstnanec i zaměstnavatel právo ukončit pracovní poměr, aniž by udával důvod tohoto ukončení.

²⁴ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. 14. vydání. Praha : GRADA Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9

²⁵ JAKUBKA, Jaroslav a jiní. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6. vyd. Olomouc : ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

V případě pracovní neschopnosti zaměstnance se zkušební doba nepřerušuje. Zaměstnavatel má tedy právo pracovní poměr ukončit i v tento moment. Existují zde však jistá omezení, například, že zaměstnanci v pracovní neschopnosti nelze ukončit pracovní poměr během prvních 21 dní trvání pracovního poměru. Tento nárok tedy vzniká dvacátým druhým dnem trvání pracovního poměru. Jiná situace by nastala, kdyby zaměstnavatel oznámil ukončení pracovního poměru před dnem, kdy pracovní neschopnost začala. Takový způsob rozvázání pracovního poměru by byl tedy posuzován jako platný, i kdyby den ukončení byl stanoven v období karantény, tedy prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti.²⁶

V závislosti sjednání pracovní smlouvy, u které ZP nevylučuje ústní formu, naopak zkušební doba musí být sjednána písemně. Pokud tedy dojde k situaci, že pracovní poměr byl sjednán ústně, pracovní smlouva je platná, avšak zkušební dobu u ústního sjednání nelze stanovit, způsobuje to tedy její neplatnost.

Skončení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně, jinak je neplatné. Strana, která chce ukončit pracovní poměr má povinnost doručit písemné oznámení o zrušení druhé straně. Pracovněprávní vztah poté končí dnem doručení druhé straně, není-li v tomto dokumentu uvedené jiné datum. Nelze jej však rušit zpětně k datu, kdy byl zaměstnanec ještě ve zkušební době.²⁷

Mzdové, platové podmínky

Existují tři možnosti, jak stanovit mzdové či platové podmínky. Zákoník práce nevyžaduje uvedení mzdových podmínek přímo v pracovní smlouvě. Ujednává však o způsobu oznámení těchto podmínek. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovněprávního vztahu.

²⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1.vyd. Praha : Sonda, s.r.o., 2012. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3

NĚŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi: kompletní průvodce řešením problémů*. 2.vyd. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

²⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *ABECEDA mzdové účetní*. 22. vyd. Ostrava : ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

Při ujednání mzdových podmínek přímo v pracovní smlouvě se jedná o oboustranný právní úkon. V případě navýšení nebo snížení mzdy je tedy zapotřebí vyhotovení dodatku ke smlouvě, se kterým musí souhlasit obě ze smluvních stran.

Další možností je stanovení mzdových podmínek ve vnitřních předpisech zaměstnavatele. Jedná se o dokument, kde jsou vymezeny podmínky pro celé spektrum pracovních pozic. Jedná se tedy o jednostranný právní akt, změny tohoto předpisu jsou tedy v kompetenci zaměstnavatele. Jeho povinností však je seznámit každého zaměstnance nejen se zněním tohoto předpisu, ale také s veškerými změnami. Ve výjimečných případech bývá zmínka o mzdových podmínkách v kolektivní smlouvě. Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouvy uzavírají zástupci odborů, je tento způsob spíše výjimečný, jelikož ve většině společností odborové organizace nepůsobí.

Posledním způsobem stanovení mzdových podmínek je vytvoření samostatného mzdového výměru. Jedná se o dokument, který je samostatně vytvořen k pracovní smlouvě, ujednání tedy není obsahem pracovní smlouvy. Jedná se tedy o jednostranný právní úkon.²⁸

Konkurenční doložka

Zákoník práce upravuje možnost zaměstnavatele uzavřít se zaměstnancem tzv. konkurenční doložku. ZP o této možnosti pojednává v § 310. První ujednání o konkurenční doložce se do právních předpisů dostal roku v roce 1965 tehdy ještě jako starý zákoník práce.

Podpisem této doložky se zaměstnanec zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude po určitou stanovenou dobu vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo činnosti, která by vůči němu měla soutěžní povahu. Období, po která tento závazek platí, určuje zaměstnavatel, nejdéle se však může jednat o období jednoho roku. V případě sjednání delšího období je konkurenční doložka neplatná.

Sjednání konkurenční doložky je možné nejen v pracovní smlouvě, ale také v manažerské smlouvě. Obecnou podmínkou konkurenční doložky je, že zaměstnanec během pracovního poměru má přístup k technologickým postupům, know-how a jiným poznatkům, které by po skončení pracovního poměru mohl využít ve svůj prospěch. Pokud se tedy jedná o profese, při kterých zaměstnanec nepřijde do kontaktu s důvěrnými informacemi či

²⁸ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. 14.vydání. Praha : GRADA Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9

pracovními postupy, neměla by být konkurenční doložka sjednávána. Většinou se tedy v praxi sjednávají u vedoucích profesí, kdy má zaměstnanec větší přístup k citlivým informacím firmy.²⁹

Z pohledu zaměstnance by tato konkurenční doložka byla nevýhodná, protože jej omezuje vykonávat činnost, kterou již umí a má v ní praxi. Proto ZP stanoví zaměstnavateli povinnost, při které musí zaměstnanci poskytnout přiměřené finanční vyrovnání za to, když zaměstnanec konkurenční doložku dodrží. Tato částka není zákonem nijak maximálně limitována. Do roku 2011 platilo, že částka musela odpovídat minimálně výši průměrného měsíčního výdělku. Novelizace ZP však tuto podmínku změnila. S účinností od 1. 1. 2012 se musí jednat minimálně o polovinu měsíčního průměrného výdělku zaměstnance a to za každý měsíc plnění závazku. Zaměstnanec má právo dohodu o konkurenční doložce vypovědět, jestliže zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci peněžité vyrovnání do patnáctého dne po uplynutí splatnosti.³⁰

Smluvní strany se také mohou dohodnout na tzv. smluvní pokutě, kterou by zaměstnanec musel zaměstnavateli vyplatit v případě nesplnění závazku. Tato částka však musí být přiměřená, zpravidla se jedná o částku, kterou by musel zaměstnavatel vyplatit pracovníkovi při nedodržení závazku.

Ustanovení konkurenční doložky není možné udělit pedagogickým pracovníkům zřízeným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ani pedagogickým zaměstnancům sociálních služeb.

Souhlas s vysíláním na pracovní cesty

Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní cestu jen na základě předem sjednané dohody. Pracovní cestou se dle ZP rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.³¹

Souhlas s vysláním může být obsažen přímo v pracovní smlouvě nebo může být sjednáván průběžně ke každé pracovní cestě zvlášť.

²⁹ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6.vyd. Olomouc : ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

³⁰ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. 14.vydání. Praha : GRADA Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9

³¹ § 42, zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Podpisem souhlasu s vysláním na pracovní cesty ve smlouvě se zaměstnanec zavazuje vykonávat pracovní cesty po celou dobu pracovního poměru. Změnu tohoto ujednání lze provést formou dodatku, se kterým musí souhlasit obě ze smluvních stran.

I přesto, že zaměstnanec v pracovní smlouvě souhlasil s vysláním na pracovní cesty, existují případy, kdy může tuto pracovní cestu odmítnout, aniž by se dopustil porušení pracovní kázně. Dle § 240 ZP totiž nemohou být bez souhlasu vysláni na pracovní cestu mimo obvod svého bydliště těhotné zaměstnankyně, osoby pečující o děti do věku 8 let nebo zaměstnanci, kteří prokáží, že dlouhodobě pečují o osobu, která je považována za osobu závislou na pomoci jiné osoby podle zvláštních právních předpisů. V tomto případě je předchozí souhlas v pracovní smlouvě neplatný, a kdyby se zaměstnanec ocitl v jedné z těchto situací, mohl by pracovní cestu odmítnout.³²

Pracovní doba

Rozvržení pracovní doby bylo dříve rozdělováno na rovnoměrné a nerovnoměrné. Novelizací ZP s účinností od 1. 1. 2012 se toto rozdělení zrušilo. V současné době je tedy stanoven jen maximální počet hodin, který může být odpracován v rámci jedné směny a to konkrétně na 12 hodin. Toto omezení se vztahuje také na dohody konané mimo pracovní poměr.

2.2.4. Změny pracovní smlouvy

V průběhu pracovního poměru může docházet k různým změnám v obsahu smlouvy a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztahy jsou zakládány na smluvním principu, sjednaný obsah lze změnit jen po vzájemné dohodě obou stran. Na základě dohody lze změnit jakékoliv náležitosti, avšak každou změnu je nutno provést písemně.³³

³² BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

³³ JAKUBKA, Jaroslav a jiní. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6.vyd. Olomouc : ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

2.2.5. Odstoupení od pracovní smlouvy

Odstoupení od smlouvy je jednostranný úkon jednoho ze subjektů pracovní smlouvy adresován druhému subjektu smlouvy. Možnost odstoupení je upravena v § 34 odst. 2 ZP. Od smlouvy je možné odstoupit pouze za podmínek stanovených tímto zákonem nebo bylo-li sjednáno v pracovní smlouvě jinak. Od pracovní smlouvy lze dle tohoto ustanovení odstoupit jen v případě, kdy zaměstnanec nenastoupil do výkonu práce v určený den. Jakmile tedy nastoupí do práce, neumožňuje ZP žádný důvod k odstoupení od smlouvy. Jestliže zaměstnanec nenastoupil k výkonu práce ve sjednaný den a nebránila mu v tom žádná překážka, je zaměstnavatel oprávněn zrušit uzavřený pracovněprávní vztah. Odstoupit lze také v případě, kdy zaměstnanci vznikla překážka, avšak neinformoval o ní zaměstnavatele a to do jednoho týdne.

Dle občanského zákoníku § 49 lze zrušit pracovní poměr také v případě, že byl učiněn v tísni za nápadně nevýhodných podmínek.

Odstoupit lze jen od platného pracovněprávního úkonu, kdyby tedy byl právní úkon neplatný, nemůže dojít k jeho zrušení. Musí být provedeno písemně a je účinné od okamžiku doručení druhé straně.

2.3. Dohody konané mimo pracovní poměr

Pracovněprávní vztahy mohou vznikat nejen formou pracovní smlouvy, ale také v podobě dohod konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Jejich právní úprava je obsažena v § 74 – 77 ZP. Záleží jen na zaměstnavateli, zda zaměstnance přijme na základě pracovní smlouvy nebo dohody.

Dohody konané mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními úkony, při kterých nevzniká pracovní poměr. V jedné ze svých publikací tvrdí Bělina Miroslav, že se jedná o „*doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mezi subjekty v případě, kdy není pro strany účelné sjednat pracovní poměr.*“³⁴

Zaměstnávání na základě dohod konaných mimo pracovní poměr přináší několik výhod zaměstnavatelům. Ten je ve značné míře zbaven povinností, které by musel plnit u pracovního poměru. Jedná se zejména o administrativní záležitosti při vzniku i skončení

³⁴ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6. str.430

pracovního poměru nebo rozvrhování práce. Na rozdíl od klasického pracovního poměru u dohod není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. V praxi jsou zaměstnavateli využívány při nepravidelných výpomocích, studentských brigádách a podobně.

Významnou podmínkou při uzavírání dohod, kterou určuje ZP je, že musí být uzavřeny písemně. V opačném případě je tedy dohoda neplatná. Společné ustanovení těchto dohod upravuje ZP §77. Na práci konanou mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Toto však neplatí, pokud se jedná o:

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasné přidělení,
- odstupné,
- pracovní dobu a dobu odpočinku,
- překážky v práci na straně zaměstnavatele,
- dovolenou,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování,
- cestovní náhrady.³⁵

Zákoník práce také určuje povinné náležitosti, které musí jak dohoda o provedení práce, tak dohoda o pracovní činnosti obsahovat. Dle § 75 se v dohodě musí uvést doba, na kterou se dohoda uzavírá. Zákon tuto dobu nijak neomezuje, může to tedy být i doba neurčitá. Dohoda by dále měla obsahovat ujednání o výši odměny a podmínky pro její poskytování dle § 138 ZP.³⁶

Dalšími podstatnými náležitostmi se zákoník práce nezabývá. Mezi další důležité ujednání patří přinejmenším vymezení pracovního úkolu a předpokládaný rozsah práce. Tyto ujednání však žádný předpis neurčuje jako povinný údaj. Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané době, jinak je zaměstnavatel oprávněn odstoupit od dohody.

³⁵ NĚŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

³⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav a jině. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1.vyd. Praha : Soudy, s.r.o., 2012. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3

Stejně jako u pracovní smlouvy také u dohod platí, že musí existovat dvě vyhotovení, kdy každá ze smluvních stran obdrží jedno z nich.³⁷

2.3.1. Dohoda o provedení práce

Tento typ pracovněprávního vztahu by měl zaměstnavatel využívat zejména v případech, kdy výkon práce není účelné zabezpečit v pracovním poměru. Zákoník práce v § 74 ZP tedy preferuje uzavírání pracovního poměru před dohodami.

Dohodu lze uzavřít v případě, kdy rozsah vykonávané práce nepřekročí stanovený limit 300 hodin v kalendářním roce. Kalendářním rokem se tedy rozumí období od ledna do prosince. Do tohoto rozsahu se započítávají také hodiny vykonávané práce u téhož zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce. Není zde důležité, zda se jedná o jednorázovou práci nebo nepravidelně opakující se činnost. Zaměstnanec může mít dohodu o provedení práce uzavřenou u více zaměstnavatelů.

Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel uzavřít pouze písemně, v opačném případě je dohoda neplatná. Musí v ní zároveň uvést dobu, na kterou se uzavírá. Zákon tuto dobu nijak neomezuje, může to tedy být doba neurčitá. Dohoda by také měla obsahovat vymezení pracovního úkolu. Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané době, jinak je zaměstnavatel oprávněn odstoupit od dohody. Stejně jako u pracovní smlouvy také u dohod platí, že musí existovat dvě vyhotovení, kdy každá ze smluvních stran obdrží jedno z nich.

Zásadní změny v oblasti dohod o provedení práce přinesla novelizace Zákoníku práce v roce 2011 s účinností od 1. 1. 2012.

Maximálně stanovený rozsah práce se z tehdejších 150 hodin zvýšil na 300 hodin za kalendářní rok. Nově se stanovuje, že v dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá.

Jestliže měsíční odměna z vykonané práce přesáhne částku 10 000 Kč, nově podléhá tato částka odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Pokud tedy příjem za příslušný kalendářní měsíc činí 10 000 Kč nebo méně, podléhá tato částka jen zdanění příslušnou sazbou daně z příjmu fyzických osob. Pokud však částka bude vyšší než 10 000 Kč například jen o jednu korunu, bude podléhat také odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

³⁷ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

Odměna z vykonané práce nesmí být nižší, než je stanovená minimální mzda, tj. 48,10 Kč za hodinu. Pokud odměna částky minimální mzdy nedosáhne, je zaměstnavatel povinen doplatit zaměstnanci tento rozdíl. Pokud tedy zaměstnanec vykoná pro zaměstnavatele práci v rozsahu 300 hodin, musí dostat minimálně 14 430 Kč.³⁸

2.3.2. Dohoda o pracovní činnosti

Dohody o pracovní činnosti jsou pro zaměstnavatele výhodné v případech, kdy rozsah pracovní činnosti neumožňuje zaměstnance přijmout na plný úvazek.

Zákoník práce upravuje problematiku dohody o pracovní činnosti v § 76. Na rozdíl od dohody o provedení práce tuto dohodu může zaměstnavatel uzavřít také v případě, kdy rozsah práce přesáhne 300 hodin v kalendářním roce. Jistá omezení v rozsahu odpracovaných hodin však ZP přináší i pro tuto dohodu. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné odpracovat v průměru více než polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Stanovená týdenní pracovní doba je dle ZP 40 hodin týdně. Toto omezení se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za 52 týdnů. Pokud by tedy dohoda byla uzavřena na 30 týdnů, může zaměstnanec odpracovat v jednom týdnu 30 hodin, v jednom týdnu 8 hodin a v dalším týdnu neodpracovat nic. Týdenní pracovní doba se totiž určuje v průměru za celou dobu, na kterou je dohoda uzavřena.

Povinnými náležitostmi dohody o pracovní činnosti jsou druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Stejně jako dohodu o provedení práce, je nutností uzavřít ji písemně, jinak je neplatná.

V případě, že odměna nepřesáhne částku 2 500 Kč měsíčně, neodvádí se z této částky sociální ani zdravotní pojištění. Dokonce roku 2011 byla tato částka stanovena na 2 000 Kč. Po novele ZP se zvýšila na 2500 Kč.

Dohoda o pracovní činnosti může být ukončena uplynutím doby, na kterou byla uzavřena. Způsob zrušení dohody může zaměstnavatel zahrnout přímo ve smlouvě, anebo lze ukončení provést vzájemnou dohodou obou z účastnících stran.

³⁸ NĚŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi: kompletní průvodce řešením problémů*. 2.vyd. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

ŠUBRT, Bořivoj. *ABECEDA mzdové účetní*. 22. vyd. Ostrava : ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

Dohoda může být zrušena také jednostranně a to z jakéhokoliv důvodu s patnácti denní výpovědní dobou, která začíná dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Zaměstnanec ani zaměstnavatel přitom nemusí udávat důvod výpovědi.³⁹

3. PRACOVNÍ SMLOUVY A DOHODY V PRAXI

3.1. AMS Nehody s.r.o.

Tato společnost byla založena dne 6. 4. 2011. Jedná se o nehodovou službu, která působí na území Frýdku-Místku a Ostravy již třetím rokem. Hlavní činností této firmy je poskytování komplexních služeb při dopravních nehodách, kdy účastníkům nehody nabízí pomoc ve formě zastupování při komunikaci s pojišťovnami, opravu nabouraného vozidla a zapůjčení náhradního automobilu po celou dobu opravy. Tyto služby zákazníkům nabízí bezplatně, náklady jsou totiž hrazeny ze zákonného pojištění poškozeného řidiče.

Pracovněprávní vztahy jsou zakládány formou pracovní smlouvy, popřípadě dohodou o provedení práce. Společnost se stala zaměstnavatelem již od samého začátku působení, tedy od roku 2011. Ke konci roku 2012 má celkem 6 zaměstnanců. Z toho pět zaměstnanců vykonává práci na základě pracovní smlouvy a jeden na základě dohody o provedení práce. Zaměstnanci jsou zaměstnáváni pro výkon práce administrativních pracovníků a zásahových pracovníků, kteří vyjíždějí do terénu přímo na místo nehody.

Společnost používá ke zpracování mezd a personalistiky počítačový software Premier. Pracovní smlouvy si firma zpracovala sama na začátku svého působení a dodnes je využívá ve stejné, nezměněné podobě.

Tab. 3. 1. Počet zaměstnanců společnosti AMS Nehody s.r.o. k 31. 12. 2012

Pracovní smlouva	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
5	1	0

Celkem: 6

³⁹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. 14.vydání. Praha : GRADA Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9
NĚŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

3.1.1. Pracovní smlouvy

Pracovní smlouva společnosti AMS Nehody s.r.o. obsahuje jeden list dokumentu. Hlavička listu obsahuje logo společnosti a identifikační údaje subjektů pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je zde identifikován pomocí názvu společnosti, sídla společnosti, IČ ,DIČ, registračních údajů a zastoupením. Údaje o zaměstnanci obsahují jeho jméno, datum narození, adresu, telefon, email a název zdravotní pojišťovny.

Dále smlouva obsahuje vymezení právních předpisů, na základě kterých se daná smlouva uzavírá, konkrétně *§ 33 a následujících zákoníku práce.*

Smlouva obsahuje 15 ujednání, ke kterým se smluvní strany zavazují svým podpisem ve spodní části listu.

DRUH PRÁCE

Jako druh vykonávané práce zaměstnavatel udává konkrétní název práce a to konkrétně asistent dopravních nehod nebo administrativní pracovník.

MÍSTO VÝKONU

Místem výkonu práce určuje pracovní smlouva moravskoslezský kraj.

DEN NÁSTUPU DO ZAMĚSTNÁNÍ

Den nástupu do pracovního poměru je určen přesným kalendářním dnem. Je zde tedy konkrétní datum, kterým pracovní poměr začíná a kdy je zaměstnanec povinen nastoupit k výkonu práce.

DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr zakládá společnost se zaměstnanci vždy na dobu neurčitou.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Společnost zakládá se svými zaměstnanci pracovní poměr se zkušební dobou tři měsíců.

MZDOVÉ PODMÍNKY

Další náležitostí pracovní smlouvy je, že se mzdou, způsobem odměňování, splatností mzdy, termínem výplaty, místem a způsobem vyplácení mzdy a pracovním zařazením byl zaměstnanec před uzavřením smlouvy seznámen a jsou stanoveny a podrobně konkretizovány v samostatném mzdovém dekretu.

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

S pracovníky společnost neuzavírá konkurenční doložku. Smlouva obsahuje pouze ujednání, že *zaměstnanec se zavazuje nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, neposkytovat třetím osobám a nevyužívat ve svůj prospěch informace, které získal při výkonu práce pro zaměstnavatele, a které by mohly poškodit jeho zájmy, a to nejen po dobu trvání pracovního poměru, ale i po jeho ukončení. Zaměstnanec bere na vědomí, že pokud využije ve svůj prospěch konkurenčně využitelné informace a písemnosti, se kterými se po dobu trvání pracovního poměru seznámil, bude toto jednání považováno za nekalou soutěž dle obchodního zákoníku se všemi z toho vyplývajícími důsledky.* Dále je ve smlouvě uvedeno, že porušení tohoto ustanovení je považováno za porušení povinností zvláště hrubým způsobem a bude mít za následek okamžité zrušení pracovního poměru.

Zaměstnanec svým podpisem potvrzuje, že byl poučen o povinnosti mlčenlivosti ve vztahu ke všem skutečnostem, které se po dobu trvání pracovního poměru dozví i po skončení pracovního poměru. V případě porušení odpovídá zaměstnanec za škodu vzniklou zaměstnavateli.

SOUHLAS S VYSÍLÁNÍM NA PRACOVNÍ CESTY

Zaměstnanec se svým podpisem zavazuje dle dalších ujednání k vysílání na pracovní cesty na dobu nezbytné potřeby.

PRACOVNÍ DOBA

Pracovní smlouva rovněž obsahuje informaci ohledně rozsahu pracovní doby na 40 hodin týdně a dobu nástupu do zaměstnání k výkonu práce, konkrétně na 8:00 hodin.

OSTATNÍ UJEDNÁNÍ

Povinností zaměstnance dle ujednání v této smlouvě je *vytvoření přiměřených pracovních podmínek pro řádný a bezpečný výkon práce.* Povinností zaměstnavatele je

dodržování pracovních pokynů zaměstnavatele, vztahující se k práci jim vykonávané, jakož i předpisy, vydané k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl zaměstnavatelem řádně seznámen. Ve smlouvě je k tomu dále uvedeno, že ostatní práva a povinnosti se řídí ustanoveními zákoníku práce.

Ohledně změny pracovní smlouvy je zde uvedeno, že sjednaný obsah lze změnit písemnou dohodou obou stran, tedy dodatkem k pracovní smlouvě.

Další náležitostí je ujednání ohledně doporučení zaměstnanci sjednat si pojištění proti škodě způsobené zaměstnavateli.

Posledním bodem pracovní smlouvy je informace, že smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnanec a jeden zaměstnavatel.

Samostatný mzdový dekret obsahuje informace ohledně stanovení hrubé mzdy, data, od kterého je tato mzda stanovena, pohyblivá složka mzdy. Je zde ujednána také lhůta výplaty mzdy vždy k 15. dni v měsíci za předchozí měsíc a způsob vyplácení mzdy – bankovním převodem. Mzdový dekret je ztvrzen podpisy obou ze smluvních stran.

3.1.2. Dohody konané mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce obsahuje 2 listy dokumentu. Hlavička je určena identifikací smluvních stran. V dohodě je ujednán druh práce a rozsah, který je zde určen v rozsahu potřeb zaměstnavatele nejvýše 300 hodin. Místem vykonávané práce je určena adresa provozovny. Zaměstnanec se svým podpisem zavazuje, že byl seznámen s právními předpisy a je povinný je dodržovat.

Ujednání v dohodě je věnováno také výši odměny za hodinu vykonané práce a splatnost odměny jedenkrát měsíčně, vždy do konce následujícího po vykonání práce.

Dohoda obsahuje odkaz na ustanovení zákona č.262/2006, kterými se řídí ostatní práva a povinnosti smluvních stran.

Ukončit dohodu lze kteroukoliv ze smluvních stran písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Výpovědní lhůta je stanovena na 5 dnů a začíná běžet následující den po doručení výpovědi druhé straně. Při porušení pracovních povinností lze dohodu ukončit ihned.

Dohoda ujednává také o dvou zhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

Závěr dohody obsahuje místo, datum a podpisy zúčastněných stran a ujednání, že byl zaměstnanec seznámen o bezpečnosti práce a zákoníkem práce, které ztvdí svým podpisem.

Spodní strana obsahuje seznam pracovních předmětů, které zaměstnanec převzal a odpovídá za ně v plné výši až do doby jejich vrácení.

3.2. Komfort Auto s.r.o.

Společnost Komfort Auto s.r.o. zahájila svou činnost v roce 2011. Zákazníkům nabízí komplexní služby v oblasti oprav motorových vozidel. Poskytují tedy služby mechanické, karosářské i lakýrnické. Nabízí také možnosti plnění klimatizací, přezutí pneumatik a další veškeré druhy oprav. Autoservis se nachází v centru Frýdku-Místku.

Ke konci roku 2012 disponuje společnost týmem, který tvoří pět zaměstnanců. Společnost zaměstnává pracovníky na základě pracovní smlouvy či dohody o provedení práce.

Autoservis rovněž využívá možnosti zaměstnávání středoškolských studentů, kterou jim nabízí místní odborná střední škola. Jedná se o pracovní vztah na základě dohody o převzetí žáků do odborného výcviku a vykonávání činnosti instruktora. Tuto variantu společnost využívá v obdobích, kdy poptávka po jejich službách bývá vyšší než obvykle a proto potřebují výpomoc.

Pro personalistiku a mzdové účetnictví využívá firma software Stereo. Smlouvy si společnost nenechávala zpracovat od právního zástupce, veškeré pracovní smlouvy, a dodatky využívá společnost z tohoto programu, kde si přidala své vlastní ujednání.

Tab. 3. 2. Počet zaměstnanců společnosti Komfort Auto s.r.o. k 31. 12. 2012

Pracovní smlouva	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
4	1	0

Celkem: 5

3.2.1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva uzavíraná společností Komfort Auto s.r.o. se skládá z jednoho listu a samostatného mzdového výměru, který není součástí pracovní smlouvy. Hlavička obsahuje identifikaci zaměstnavatele, tedy název společnosti, sídlo a zastoupení a identifikaci zaměstnance. Zde je uvedeno jméno zaměstnance, datum narození, rodné číslo a trvalé bydliště. Smlouva obsahuje 12 ujednání.

DRUH PRÁCE

Jako druh práce zaměstnavatel uvádí *Dělník servisu motorových vozidel* u všech svých zaměstnanců.

MÍSTO VÝKONU

Místem výkonu práce udává společnost pracovníkům přesnou adresu, tedy ulici, číslo popisné a obec.

DEN NÁSTUPU DO ZAMĚSTNÁNÍ

Smlouva uvádí okamžik, kdy nastoupí zaměstnanec do práce a to konkrétním datem.

DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Druhé ujednání pracovní smlouvy obsahuje informace ohledně doby trvání pracovního poměru. Společnost Komfort Auto s.r.o. zaměstnává všechny své zaměstnance na dobu neurčitou.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Zkušební dobu zaměstnavatel stanovuje na období 3 měsíců.

MZDOVÉ PODMÍNKY

Poslední náležitostí této smlouvy jsou informace ohledně vyplácení mzdy zaměstnanci. Je zde uvedeno, že mzda bude vyplácena převodem na účet a číslo bankovního účtu zaměstnance. Konkrétní informace ohledně mzdy jsou stanoveny v samostatném mzdovém dekretu, o kterém však ve smlouvě zaměstnavatel neuvádí.

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Konkurenční doložku zaměstnavatel se svými pracovníky neuzavírá.

SOUHLAS S VYSÍLÁNÍM NA PRACOVNÍ CESTY

Zaměstnanec podpisem této smlouvy souhlasí s vysíláním na pracovní cestu v případě potřeby.

PRACOVNÍ DOBA

Ve smlouvě je ujednána délka týdenní pracovní doby na 40 hodin týdně a nárok na dovolenou 20 dnů za rok. Pod tímto ujednáním je doplněna poznámka, že výpovědní doby se řídí zákoníkem práce v platném znění.

OSTATNÍ UJEDNÁNÍ

Další ujednání jsou ustanovena zaměstnavatelem. Obsahují povinnost zaměstnance uzavřít si odpovědností pojistku, která ho bude krýt při způsobení škody třetím osobám na životě, zdraví a majetku. Zaměstnanec se svým podpisem také zavazuje zaměstnavateli oznámit změnu bydliště, zdravotní pojišťovny a dalších osobních údajů do 15 dnů od vzniku této skutečnosti.

Ve smlouvě je rovněž ujednáno, že *před uzavřením smlouvy zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec řádně seznámen s pracovními povinnostmi, s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s protipožárními předpisy, jež musí při své práci dodržovat.*

Další ujednání obsahuje povinnost zaměstnance vykonávat podle pokynů zaměstnavatele osobně, svědomitě a řádně práce přidělené podle pracovní smlouvy v stanovené pracovní době, řídit se pokyny svých vedoucích a příslušnými předpisy.

Smlouva obsahuje informaci ohledně změny sjednaného obsahu pracovní smlouvy. Ujednává, že obsah pracovní smlouvy lze změnit, dohodne-li se zaměstnavatel i pracovník. Tato změna pak musí být provedena písemně.

Zaměstnanec dále svým podpisem souhlasí, aby zaměstnavatel evidoval jeho rodné číslo pro účely pracovněprávní, zdravotní a sociální.

Na spodní části pracovní smlouvy je uvedeno datum, místo podpisu smlouvy a podpisy účastníků pracovně právního vztahu.

Samostatný mzdový výměr obsahuje jméno zaměstnance, pracovní zařazení a odkaz na zákoník práce, konkrétně na ustanovení č.262/2006 Sb, na základě kterého je mzdový předpis uzavřen. Ve mzdovém výměru je uvedena hodinová mzda a pohyblivá část mzdy. Je zde obsaženo také ujednání, že mzda je stanovena za předpokladu splnění všech úkolů, souvisejících se zaměstnancovým pracovním zařazením a úkolů stanovených nadřízeným. Výměr obsahuje také datum, od kterého nabývá platnosti a číslo účtu, na který bude mzda vyplácena.

3.2.2. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce společnosti Komfort Auto s.r.o. je rovněž sestavena pomocí programu Stereo, který společnost využívá pro zpracovávání mezd.

V horní části dohody je uvedeno datum kdy se dohoda o provedení práce uzavírá a odkaz na §75 ZP. Dohoda obsahuje název, sídlo a zastoupení zaměstnavatele a jméno, datum narození, rodné číslo, rodinný stav a trvalé bydliště zaměstnance. Jako předmět dohody udává zaměstnavatel výpomoc při opravách motorových vozidel.

Dohoda stanovuje také datum zahájení, datum ukončení a kým bude převzata vykonaná práce. Nechybí ani odborný odhad práce, kde zaměstnavatel udává 300 hodin práce. Zaměstnavatel podpisem dohody potvrzuje, že seznámil zaměstnance s předpisy vztahujícími se na výkon jeho práce.

Zaměstnanec svým podpisem souhlasí, že odpovídá za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu nebo v přímé souvislosti s ní.

Dohoda zahrnuje ujednání, že *zaměstnavatel může od dohody odstoupit, jestliže pracovní úkol nebude proveden ve lhůtě nebo kvalitě, která byla sjednána. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky.*

Další bod dohody ujednává, že zaměstnanci z uzavřené dohody nevznikají vůči zaměstnavateli žádné právní nároky a po převzetí a proplacení odměny nevzniknou oboustranně žádné závazky.

V dohodě je také určeno místo výkonu práce, tedy konkrétní adresa, která je shodná s provozovnou společnosti.

Obsahuje také, že pracovní činnost bude pracovník vykonávat nepravidelně v rozmezí od 8 do 16 hodin.

Zaměstnavatel stanovuje zaměstnanci také hodinovou odměnu za vykonanou práci a způsob vyplácení, tedy, že odměna bude splatná průběžně v každém odpracovaném měsíci v hotovosti do 20. dne následujícího měsíce.

Dohoda stejně jako pracovní smlouva obsahuje povinnost zaměstnance uzavřít si odpovědnostní pojistku a oznamovací povinnost změny trvalého bydliště, zdravotní pojišťovny a dalších osobních údajů do 15 dnů. Dohoda je uzavřena podpisem smluvních stran.

3.3. ITT Holdings Czech Republic

Tato mezinárodní společnost působí na českém trhu již od 26. února 2008, kdy vznikla zápisem do obchodního rejstříku soudu vedeného Městským soudem v Praze.

Nachází se v průmyslové zóně v Ostravě – Hrabové a její činností je výroba brzdových destiček, tlumičů a nárazníků pro dopravní trh. Vyrobené komponenty jsou tedy určeny nejen pro běžné automobily, ale také pro autobusy, přívěsy nebo nákladní a železniční dopravu.

ITT Holdings Czech Republic je společnost s ručením omezením, jedná se tedy o právnickou osobu, která je zastoupena jednatelem společnosti, Cesarem Savinim. Společnost zaměstnávala k 31. 12. 2012 celkem 581 zaměstnanců a to z okolí celého Moravskoslezského kraje. Zaměstnanci tedy nepochází jen z Ostravy, ale také z Frýdku – Místku, Bílovce, Třince, Českého Těšína a podobně. Pracovníci jsou zde přijímáni také na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Z celkového počtu 581 zaměstnanců jsou k 31. 12. 2013 dva zaměstnání na dohodu o provedení práce a dva na dohodu o pracovní činnosti.

Ke zpracovávání mezd využívá společnost externí účetní firmu ABC Enterprise. Pro personalistiku a mzdové účetnictví používá software Kompas již od roku 2008. Pro oblast pracovního práva využívá ITT Holdings Czech Republic společnost Randls Partner, prostřednictvím které si nechala zpracovat také pracovní smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr. Jejich obsah průběžně mění a doplňuje potřebnými údaji.

Tab. 3. 3. Počet zaměstnanců společnosti ITT Holdings Czech Republic s.r.o. k 31. 12. 2012

Pracovní smlouva	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
577	2	2

Celkem: 581

3.3.1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva ITT Holding Czech Republic se skládá ze čtyř stran dokumentu. Vzhledem k tomu, že se jedná o mezinárodní společnost, která zaměstnává také zahraniční pracovníky, obsahuje smlouva ujednání, která jsou přeložena také do anglického jazyka.

Úvod pracovní smlouvy udává, že je smlouva uzavřena na základě ustanovení § 33 a následujícího zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění.

Identifikace prvního ze smluvních stran, tedy zaměstnavatele obsahuje název společnosti, sídlo, IČO, informace ohledně zápisu do obchodního rejstříku a zastoupení. Druhý subjekt, zaměstnavatel, je identifikován prostřednictvím jména a příjmení, data narození a bydliště. Smlouva je rozdělena do deseti ujednání, které jsou rozděleny do určitých bodů.

DRUH PRÁCE

První ujednání náleží informaci ohledně pracovní pozice. Zaměstnavatel do pracovních smluv uvádí konkrétní názvy jako administrátor skladu, elektromechanik, inspektor kvality, mechanik seřizovač, opravář lisu, provozní zámečnick, řidič vysokozdvížného vozíku, strojní mechanik apod. Nejvíce zaměstnanců je zaměstnáno na pozici operátor výroby.

MÍSTO VÝKONU

Druhou náležitostí pracovní smlouvy je stanovení místa výkonu práce. Zaměstnavatel určuje místem výkonu práce určitou obec, tedy konkrétně obec Ostrava.

DEN NÁSTUPU DO ZAMĚSTNÁNÍ

V následující části smlouvy je sjednán den nástupu do práce a zkušební doba. Den nástupu do práce zaměstnavatel sjednává konkrétním datem.

DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr sjednává společnost na dobu určitou a to na období 6 měsíců. Výjimku tvoří manažeři a specialisté, se kterými bývá pracovní poměr uzavírán ihned na dobu neurčitou.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Zkušební doba má trvání tři měsíců ode dne nástupu zaměstnance do práce u zaměstnavatele. Ujednání je doplněno, že zkušební doba se prodlužuje o dobu trvání překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci.

MZDOVÉ PODMÍNKY

Smlouva udává, že měsíční mzda je určena ve mzdovém výměru daném zaměstnanci zaměstnavatelem písemně. Mzda bude vyplácena měsíčně prostřednictvím převodu na účet, který sdělí zaměstnanec písemně 15 dní předem. Obsahuje také informaci, pokud termín výplaty připadne na den, kdy bude zaměstnanec čerpat dovolenou, bude mzda vyplacena v řádném výplatním termínu.

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Společnost se zaměstnanci neuzavírá konkurenční doložku.

SOUHLAS S VYSÍLÁNÍM NA PRACOVNÍ CESTY

Ujednání je doplněno o informaci, že zaměstnanec souhlasí, že bude vykonávat tuzemské i zahraniční pracovní cesty. Cestovní náhrady budou zaměstnanci poskytovány v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele

PRACOVNÍ DOBA

Pracovní doba je upravena v bodě pátém. Zaměstnanec podpisem této smlouvy souhlasí s tím, že jeho týdenní pracovní doba může být rozvržena zaměstnavatelem rovnoměrně nebo nerovnoměrně, případně se zaměstnavatel může rozhodnout o pružném rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec taktéž souhlasí, že může pracovat v jednosměnném,

dvousměnném, třisměnném či nepřetržitém pracovním režimu. Dále smlouva odkazuje na vnitřní předpisy zaměstnavatele. Nechybí ani ujednání, že má zaměstnanec právo na přestávky na jídlo a oddech a tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

Další ujednání zahrnuje, že se strany dohodly, že zaměstnanec bude konat práci přesčas dle provozních potřeb a to i v rozsahu nad 150 hodin za kalendářní rok, přičemž rozsah práce nepřesáhne v průměru 8 hodin týdně v období, které je vymezeno ZP nebo kolektivní smlouvou.

OSTATNÍ UJEDNÁNÍ

Následující ujednání pojednává o právech a povinnostech stran. *Zaměstnanec je povinen dodržovat pracovní řád a vnitřní předpisy vydané zaměstnavatelem, jakož i pokyny svých nadřízených a zaměstnavatele nebo jakékoliv jiné osoby, k tomu určené zaměstnavatelem. Zaměstnanec je taktéž povinen dodržovat pracovní kázeň, zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zásady opatrnosti při užívání majetku zaměstnavatele a účastnit se školení určených zaměstnavatelem. Zaměstnanec potvrzuje, že byl řádně seznámen se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je povinen dodržovat při výkonu svých pracovních povinností. Jakékoli změny výše uvedených dokumentů budou odpovídajícím způsobem oznámeny zaměstnanci, který je povinen se těmito změnami seznámit, a to během dvou pracovních dnů po takovém oznámení. Zaměstnanec nesmí bez předchozího souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení.*

Osmý bod informuje, že skončení pracovního poměru se řídí ZP a souvisejícími předpisy.

Další ustanovení pojednává o právu na duševní vlastnictví. Zaměstnanec se podpisem smlouvy zavazuje zaměstnavateli oznámit o vytvořeném duševním vlastnictví, tzn. pracovní postupy, vynálezy, know-how a další. Dále se zavazuje napomáhat zaměstnavateli při ochraně duševního vlastnictví a bere na vědomí, že mu nenáleží žádná odměna za vyvinutí nebo vytvoření duševního vlastnictví, jelikož je tato odměna zahrnuta v jeho základní mzdě, nestanoví-li to právní předpisy jinak. Podpisem smlouvy také zaměstnanec prohlašuje, že nemá žádné duševní vlastnictví, které by chtěl vyloučit z ustanovení této smlouvy.

Závěrečné ustanovení smlouvy obsahuje informaci, že se pracovněprávní vztahy řídí českými pracovněprávními předpisy, zejména zákoníkem práce.

V případě, že se některé z ustanovení stane neplatným nebo neúčinným, není tím dotčena platnost či účinnost jiného ustanovení. Změny obsahu smlouvy mohou být učiněny jen písemnou dohodou obou stran, nestanoví-li zákoník práce jinak.

Poslední ustanovení se informuje, že je smlouva vyhotovena ve dvou vyhotoveních v českém i anglickém jazyce a v případě jakýchkoli nesrovnalostí v obsahu jazykových verzí je rozhodující české znění.

3.3.2. Dohoda o provedení práce

Dohoda obsahuje dva listy dokumentu. Smluvní strany jsou identifikovány stejně jako v případě pracovní smlouvy. Úvodní ujednání pojednává, že dohoda o provedení práce je uzavřena dle § 75 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění. Dohoda obsahuje 13 ustanovení.

Obsahuje informace ohledně druhu sjednané práce, období vykonávané práce, kdy zaměstnavatel uvádí konkrétní datum začátku a konce období vykonávání práce. Místo výkonu práce určuje zaměstnavatel konkrétní město Ostrava. Dohoda pojednává také o rozsahu práce, který dle dohody nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce a vykázan bude dle samostatného výkazu odpracovaných hodin.

Dohoda ujednává také o hodinové výši odměny za vykonanou práci, která je splatná vždy v následujícím měsíci do 15. dne a to bezhotovostně na účet zaměstnance.

Sedmý bod dohody obsahuje informaci, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu jen na základě § 194 ZP, kdy je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu pro účely náhrady nemoci po dobu prvních 21 dnů pracovní neschopnosti.

Kromě ujednání o povinnostech zaměstnavatele a zaměstnance je v dohodě také zmínka o zrušení dohody. Smluvní strany podpisem této smlouvy souhlasí s možností jednostranné výpovědi ke sjednanému dni bez jakéhokoliv důvodu s 15 denní výpovědní lhůtou. Okamžité zrušení je možné jen v souladu s § 55 nebo § 56 zákoníku práce.

Závěrečná ujednání pojednávají o dvou vyhotoveních dohody a informací, že ostatní ustanovení se řídí zákoníkem práce.

3.3.3. Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti společnosti ITT Holding Czech Republic se výrazně neliší od dohody o provedení práce.

Rozdíl je jen v rozsahu práce, který dle dohody o pracovní činnosti nepřesáhne polovinu stanovené týdenní pracovní doby, kdy tato doba je posuzována za celé období, nejdéle však 52 týdnů. Zaměstnanec dále bere na vědomí, nemá nárok na dovolenou, ani na náhradu odměny při jiných důležitých osobních překážkách v práci, to se však netýká pracovní neschopnosti.

Ostatní ujednání jsou obdobná jako v dohodě o provedení práce.

3.4. ABC ENTERPRISE a.s.

Tato akciová společnost působí na trhu již od roku 1995. Má tedy více než patnáctiletou zkušenost v oblasti poskytování podnikatelsko-ekonomického poradenství na trhu celé České republiky. Jedná se o společnost s jediným akcionářem, která poskytuje služby v oblasti vedení účetnictví, účetního poradenství, mezd a personálního poradenství pro malé, střední i větší podnikatelské subjekty.

Společnost zaměstnává k 31. 12. 2012 celkem 11 zaměstnanců, z toho jednoho na dohodu o provedení práce. Pro personalistiku a mzdy využívá již od začátku svého působení software Pohoda. Pracovní smlouvy a dohody si společnost zpracovávala sama, v průběhu svého působení je však aktualizovala.

Tab. 3. 4. Počet zaměstnanců společnosti ITT Holdings Czech Republic s.r.o. k 31. 12. 2012

Pracovní smlouva	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
10	1	0

Celkem: 11

3.4.1. Pracovní smlouvy

Smlouva obsahuje dva listy dokumentu. Zaměstnavatel je identifikován prostřednictvím jména společnosti, sídla, zastoupením, identifikačního čísla a údajů ohledně zápisu společnosti do obchodního rejstříku. Zaměstnancovy údaje obsahují jeho jméno, rodné číslo a adresu. Smlouva obsahuje šest ustanovení, které jsou stvrzeny podpisy obou ze smluvních stran.

DRUH PRÁCE

Vzhledem k tomu, že společnost zaměstnává pracovníky pouze na pozici účetní, jako druh vykonávané práce uvádí „účetní“.

MÍSTO VÝKONU

Jako místo výkonu práce je ve smlouvě uvedena konkrétní adresa provozovny společnosti, tedy kanceláře.

DEN NÁSTUPU DO ZAMĚSTNÁNÍ

Dnem nástupu určuje zaměstnavatel konkrétní datum.

DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Společnost zaměstnává své zaměstnance na dobu neurčitou již od samého vzniku pracovního poměru. Smlouva obsahuje ujednání, že zaměstnanec nepožádal o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Zkušební doba je v pracovní smlouvě dohodnuta na období tří měsíců.

MZDOVÉ PODMÍNKY

Informace o mzdě, způsobu odměňování, splatnosti a způsobu vyplácení mzdy jsou uvedeny přímo v pracovní smlouvě, společnost tedy nevydává samostatný mzdový dekret.

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Společnost se zaměstnanci neuzavírá konkurenční doložku.

SOUHLAS S VYSÍLÁNÍM NA PRACOVNÍ CESTY

Smluvní strany se podpisem smlouvy dohodly, že zaměstnanec souhlasí s možností vysílání zaměstnance na pracovní cestu. Smlouva odkazuje na § 42 ZP a vysvětluje, že *pracovní cestou se rozumí časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci dle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.*

PRACOVNÍ DOBA

Délka pracovní doby je ve smlouvě stanovena na nejvýše 40 hodin týdně, přičemž po 6 hodinách má zaměstnanec nárok na pracovní přestávku v trvání nejméně 30 minut. Ustanovení je doplněno o informaci, že přestávka se nezapočítává do pracovní doby dle platného ustanovení ZP.

OSTATNÍ UJEDNÁNÍ

Smlouva dále obsahuje ustanovení o právech a povinnostech smluvních stran a také o tom, že se zaměstnanec před uzavřením smlouvy podrobil lékařské prohlídce. Společnost dále uvádí nárok na dovolenou, konkrétně 20 dnů za rok a údaje o výpovědních dobách. Výpovědní dobu určuje zaměstnavatel na neméně dva měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

3.4.2. Dohoda o provedení práce

Dohoda obsahuje dva listy dokumentu. Smluvní strany jsou identifikovány stejně jako u pracovní smlouvy. Úvod dohody odkazuje na ustanovení § 75 ZP.

Jako druh práce udává zaměstnavatel účetní činnosti. Podpisem smlouvy se zaměstnanec zavazuje, že práci bude vykonávat osobně.

Zaměstnavatel se v dohodě zavazuje zpřístupnit zaměstnanci kancelářské potřeby a potřebné nástroje na své náklady. Pokud by měl výhrady k vykonané práci, je zaměstnanec povinen tyto nedostatky bez zbytečného odkladu odstranit.

Dohoda obsahuje také výši odměny, která zaměstnanci náleží za vykonanou práci. Je zde také uvedena doba splatnosti, konkrétně nejpozději do 10 dnů po ukončení měsíce, v němž byla práce vykonána a číslo bankovního účtu, na který bude odměna zaslána.

Jako další ujednání dohoda zahrnuje informaci, že nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu obou smluvních stran a může být doplňována pouze dodatky se souhlasem obou stran.

V závěrečném ustanovení strany prohlašují, že dohoda odpovídá jejich svobodné a vážné vůli.

4. SOULAD PRAXE VYBRANÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ SE ZÁKONÍKEM PRÁCE

4.1. Pracovní smlouvy

DRUH PRÁCE

Druhem práce uvádí vybrané společnosti konkrétní pracovní náplň. Právní úprava zaměstnavatelům umožňuje určit druh práce úzce nebo naopak obecněji. Žádná ze společností nevyužívá možnost sjednání druhu práce jako více činností, kterou ZP umožňuje.

V případě společnosti AMS nehody, která udává jako jeden z druhů vykonávané práce administrativní pracovník, se jedná o obecné vyjádření druhu práce. Zaměstnavatel po pracovníkovi smí vyžadovat práci mzdové účetní, finanční účetní, fakturace, objednávky a podobně. Kdyby do smlouvy uvedl podrobnější druh práce jako například finanční účetní, nemohl by po zaměstnanci požadovat mzdové účetnictví a podobně. Zaměstnavatel tedy využívá obecnějšího pojmu a tím se vyhýbá případným nejasnostem.

Ostatní společnosti taktéž využívají obecnějšího vyjádření druhu práce, žádná z nich však nepostupuje proti právním předpisům.

DEN NÁSTUPU DO ZAMĚSTNÁNÍ

Dnem nástupu pracovního poměru udávají společnosti shodně konkrétní datum, ani jedna z firem tedy nevyužívá možnosti obecnějšího vyjádření dne nástupu, který ZP umožňuje. Vyhýbají se tímto možné situaci, kdy může dojít k pochybnosti, o jaký den se jedná. Nemůže tedy dojít například k situaci, kdy zaměstnanec nenastoupí k výkonu práce z důvodu jiného pochopení dne nástupu do zaměstnání a podobně.

MÍSTO VÝKONU PRÁCE

Místo výkonu práce udávají společnosti rozdílně. V tomto případě je zapotřebí brát v úvahu konkrétní předmět vykonávané práce. Jestliže se jedná o povahu práce, která je vykonávána na stále stejném místě a není zapotřebí, aby se zaměstnanec přemístil také na jiná místa, může zaměstnavatel zvolit přesnou adresu, tak jako společnost Komfort Auto s.r.o. Vzhledem k předmětu podnikání – oprav motorových vozidel je zřejmé, že zaměstnanci vykonávají práci na určitém místě v autoservisu. Problém by mohl nastat, kdyby zaměstnavatel po pracovníkovi vyžadoval například koupit náhradní díly, popřípadě zavést opravené auto zákazníkovi a podobně. Pokud by zaměstnanec s tímto úkolem nesouhlasil a nevykonával jej, nedopouští se tímto žádného porušení povinností.

Také ABC Enterprise uvádí jako místo výkonu přesnou adresu, na které se nachází kanceláře. Vzhledem k povaze vykonávané práce – vedení účetnictví je takto zvolené místo dostačující.

Společnost AMS Nehody určuje jako místo výkonu práce moravskoslezský kraj. Vzhledem k tomu, že zaměstnává pracovníky na pozici asistenta dopravních nehod, který jezdí do terénu k nehodám do různých okresů, je takto určené místo výkonu práce zcela vyhovující.

ITT Holdings Czech Republic udává místo výkonu práce město Ostravu. Vzhledem k tomu, že společnost většinu zaměstnanců zaměstnává na pracovní pozici dělníka, který vykonává práci přímo v průmyslové zóně v Ostravě, je pro ně takto určené místo dostačující..

DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr společnosti uzavírají rozdílně. AMS Nehody s.r.o., Komfort Auto s.r.o. a ABC Enterprise uzavírají pracovněprávní vztah na dobu neurčitou, zatímco ITT Holding Czech Republic na dobu určitou.

V případě uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou se zaměstnavatelé vystavují riziku, že pokud by se zaměstnancem v průběhu pracovního poměru nebyli spokojeni, popřípadě by chtěli ukončit pracovní poměr, museli by zaměstnanci poskytnout odstupné. Zatímco kdyby pracovní poměr sjednali na dobu určitou, pracovněprávní vztah by mohl být ukončen uplynutím této doby a zaměstnanec by neměl nárok na odstupné.

Na druhou stranu ITT Holding Czech Republic své zaměstnance přijímá ve většině případů na dobu určitou, konkrétně na období 6 měsíců. Po této době jim pracovní poměr skončí, anebo je prodloužen na dobu neurčitou. Výjimku v této společnosti tvoří pracovníci

na pozici manažerů nebo specialistů, se kterými jsou pracovněprávní vztahy uzavírány na dobu neurčitou ihned při nástupu. Společnosti tedy nejednají v rozporu se ZP.⁴⁰

ZKUŠEBNÍ DOBA

Zkušební doba byla ve všech případech stanovena na dobu tří, popřípadě šesti měsíců. Společnosti tedy nejednají v rozporu se zákoníkem práce, ten totiž vymezuje hranici na dobu trvání zkušební doby maximálně 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců 6 měsíců.

Vedoucí zaměstnance má zaměstnány pouze společnost ITT Holding Czech Republic, která tuto prodlouženou dobu 6 měsíců využívá. Společnost uzavírá pracovní poměr na dobu určitou a to na období šesti měsíců. Vzhledem k tomu, že zkušební doba může být v rozsahu maximálně poloviny trvání pracovního poměru, postupuje společnost správně i v tomto případě, kdy sjednávají zkušební dobu v trvání tří měsíců, což je polovina trvání pracovního poměru.

Všechny společnosti tedy postupují v souladu s právními předpisy.

MZDOVÉ PODMÍNKY

Informace ohledně mzdy, způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty, místa a způsobu odměňování, s nimiž byl pracovník seznámen, stanovují tři společnosti v samostatném mzdovém dekretu, který není součástí pracovní smlouvy. Takto zvolená možnost není v rozporu s právními předpisy. Jedná se o jednostranný právní úkon zaměstnavatele, z čehož vyplývá, že tento právní úkon lze také jednostranně změnit. Výhodou pro zaměstnavatele tedy je, že může výši mzdy libovolně zvýšit nebo snížit a to bez souhlasu zaměstnance. Tento způsob určení mzdy je nevýhodný pro zaměstnance. Pokud chce mít zaměstnanec jistotu ohledně výše jeho mzdy, má právo vyjednat si mzdu přímo v pracovní smlouvě nebo do smlouvy zakomponovat ujednání, že mzdový dekret je součástí pracovní smlouvy. V tomto případě by mzda byla možná změnit pouze se souhlasem obou ze smluvních stran.

Výjimku tvoří společnost ABC Enterprise a.s., která má informace ohledně mzdy přímo v pracovní smlouvě. V tomto případě se jedná o dvoustranný právní akt a se změnou výše mzdy by museli souhlasit obě ze smluvních stran. Společnost tedy využívá variantu, která je výhodnější pro zaměstnance.

⁴⁰ § 39, zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Žádná ze společností nevyužívá možnost sjednání konkurenční doložky se zaměstnancem. Příčinou může být závazek zaměstnavatele, kterým by musel zaměstnanci poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání.

Vzhledem k tomu, že se konkurenční doložka smí sjednat jen v případě, že se smluvní strany nedohodly na zkušební době, společnosti postupují v souladu s právními předpisy, když nesjednávají konkurenční doložky, jelikož všechny stanovují zkušební dobu. Kdyby tedy ujednaly konkurenční doložku i přesto, že si sjednaly zkušební dobu, byla by konkurenční doložka neplatná.

SOUHLAS S VYSÍLÁNÍM NA PRACOVNÍ CESTY

Všechny společnosti mají ve smlouvě ujednání se souhlasem o zasílání zaměstnanců na pracovní cesty. Podpisem této smlouvy se zaměstnanec sice zavazuje vykonávat pracovní cesty, avšak situace se v průběhu trvání pracovního poměru může změnit. Dle ZP § 240 totiž těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 8 let věku nebo osamělí zaměstnanci nemusí souhlasit s vysláním na pracovní cestu i přesto, že se při vzniku pracovního poměru zavázali tyto cesty vykonávat. V těchto případech je ujednání v pracovní smlouvě o pracovních cestách bezvýznamné a zaměstnanci musí s každou jednotlivou pracovní cestou souhlasit. Pokud odmítnou vykonat pracovní cestu i přesto, že podepsali souhlas v pracovní smlouvě, nedopouštějí se tím žádného porušení pracovních povinností.

Pro zaměstnavatele je výhodnější toto ujednání do smlouvy zahrnout, jelikož ne u všech zaměstnanců může dojít ke změně rodinné situace. V takovém případě souhlas s vysláním na pracovní cesty platí a povinností zaměstnance je pracovní cestu vykonat.⁴¹

Ostatní, nepovinné náležitosti pracovní smlouvy se v jednotlivých společnostech liší v závislosti na předmětu podnikání.

⁴¹ § 42, zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

4.1.1. AMS NEHODY

Smlouva této společnosti ustanovuje ujednání o právech a povinnostech zaměstnavatele shodně se ZP.

V rozporu s legislativními předpisy by se mohlo stát ujednání, které zavazuje zaměstnance k mlčenlivosti i po skončení pracovního poměru. Toto ujednání je nad rámec obecné závazné právní úpravy, nejde-li o obchodní tajemství ve smyslu obchodního zákoníku. V pracovní smlouvě se sjednávají náležitosti platné pouze v době trvání pracovního poměru. Výjimku tvoří pouze dohoda o konkurenční doložce.

Pokud by například došlo k situaci, že by se zaměstnanec dozvěděl o nekalém či podvodném jednání firmy, dle smlouvy by byl povinen k mlčenlivosti a musel by poskytnout zaměstnavateli náhradu škody, jelikož by se tím dopustil k poškození zájmů společnosti. Dle trestního řádu by však zaměstnanci vznikla povinnost občanů pomáhat účelu trestního řízení. Zde by byla mlčenlivost neplatná. Proto navrhuji zaměstnavateli ujednání o mlčenlivosti do pracovní smlouvy nezahrnovat. V úvahu by poté přicházela dohoda dle § 51 občanského zákoníku. Smluvní strany by sjednaly samostatnou dohodu, kdy zaměstnanec po určitou dobu po skončení pracovního poměru neporuší obchodní tajemství. V dohodě by potom mělo být přesně specifikováno ohledně čeho a vůči komu se mlčenlivost týká.

Ostatní ujednání ve smlouvě má společnost v souladu s právní legislativou, smlouva je tudíž platná.

4.1.2. KOMFORT AUTO

Pracovní smlouva společnosti neobsahuje žádné zásadní chyby, které by způsobovaly její neplatnost. Navrhla bych jen drobné úpravy.

První z nich je ustanovení ohledně způsobu vyplácení mzdy zaměstnanci. Informace, na jaký účet se bude převádět mzda je v pracovní smlouvě zcela neúčinná, jelikož společnost vydává samostatný mzdový dekret, který tuto informaci již obsahuje.

Další nadbytečnou informací je ujednání, že se účastníci nedohodli na konkurenční doložce a vysvětlení co se doložkou rozumí. Pokud smluvní strany nesjednávají konkurenční doložku, není nutné toto ujednání zahrnovat do pracovní smlouvy.

Ostatní ustanovení jsou v souladu s platnou legislativou a pracovní smlouva je platná.

4.1.3. ITT HOLDING CZECH REPUBLIC

Pracovní smlouva společnosti neobsahuje žádné zásadní nedostatky, které by zapříčinily její neplatnost.

Přesčas nad zákonný limit 150 hodin za kalendářní rok společnost má právo nařídit jen na základě dohody se zaměstnancem.⁴² Ujednání se podpisem této smlouvy považuje za dohodnuté a proto je platné.

Smlouva taktéž obsahuje informace, které jsou přímo uvedeny v ZP. Úvod pracovní smlouvy odkazuje na ustanovení § 33 a následující zákona číslo 262/2006 Sb. ZP, proto je neúčinné zahrnovat do smlouvy například ujednání, že zkušební doba se prodlužuje o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby nebo že ve zkušební době může jakákoli ze stran zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, jelikož to uvádí přímo ZP v §35 a §66.

Informace, že má zaměstnanec právo na přestávky na jídlo a oddech v souladu s právními předpisy a tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby, jsou také jen opis § 88 ZP. Tím, že smlouva obsahuje ujednání, která jsou přímo vysloveny v právních předpisech, na které dokument odkazuje, může pro zaměstnance působit příliš složitě a rozsáhle. Proto je účinnější některá vynechat.

Ujednání ohledně práv a povinností zaměstnavatele jsou v souladu se zákoníkem práce.

4.1.4. ABC ENTERPRISE

Ostatní ujednání ohledně práv a povinností zaměstnavatele společnost nemá v rozporu se ZP. Některá ujednání jsou však ve smlouvě zahrnuta zbytečně.

Vzhledem ke skutečnosti, že každý zaměstnavatel je povinen nechat podrobit své zaměstnance před vznikem pracovního poměru lékařské prohlídce je zcela neúčelné ve smlouvě uvádět ujednání, zda se jí zaměstnanec podrobil anebo ne. Jestliže se uchazeč před vznikem pracovního poměru nepodrobí lékařské prohlídce, bude považován za osobu zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce. Tudíž v pracovní smlouvě toto ujednání postrádá smysl.⁴³

⁴² § 93, zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴³ § 59, zák. č. 373/2011 Sb. Parlamentu České republiky o specifických zdravotních službách

Informace ohledně výpovědních dobách by zaměstnavatel ve smlouvě uvádět nemusel, jelikož dokument obsahuje závěrečnou poznámku, že se smlouva řídí příslušným ustanovením ZP. Smlouva obsahuje jen přesný opis §51 a §52, ve kterém jsou navíc odkazy na další paragrafy, což zaměstnanci může působit příliš rozsáhle a složitě.

Taktéž je v pracovní smlouvě neúčinné ujednání ohledně poskytnuté přestávky na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby nebo ujednání co se rozumí pod pojmem pracovní cesta, jelikož se rovněž jedná o přesný popis ze ZP.

Vzhledem k tomu, že se jedná o akciovou společnost, kdy jménem společnosti jedná navenek předseda představenstva a jeden z členů představenstva, postupuje společnost správně, když pracovní smlouvy podepisují dvě oprávněné osoby.

I přestože smlouva společnosti ABC ENTERPRISE obsahuje drobné nedostatky a přebytečné ujednání, nezpůsobují její neplatnost a je uzavírána v souladu s právními předpisy

4.2. Dohody konané mimo pracovní poměr

Dohody konané mimo pracovní poměr uzavírají všechny společnosti dle ZP s odkazem na ustanovení § 75 a následujícími. Všechny vybrané společnosti splňují základní podmínku platnosti dohod a to uzavření písemnou formou.

AMS NEHODY S.R.O.

Dohoda o provedení práce této společnosti splňuje povinnou náležitost požadovanou legislativními předpisy (dobu, na kterou se dohoda uzavírá) určenou konkrétním datem.

V souladu se ZP je také určená doba 300 hodin. Ostatní ujednání dohody nejsou v rozporu s platnými právními předpisy, dohoda je tedy platná.

KOMFORT AUTO S.R.O.

Společnost uzavírá dohody o provedení práce v souladu se ZP. Žádné z ujednání nezpůsobuje její neplatnost.

ZP neupravuje možnosti odstoupení od dohod konaných mimo pracovní poměr, proto zaměstnavatel postupuje správně, když stanovuje možnost odstoupení v případě neprovedení výkonu ve lhůtě nebo kvalitě, která byla sjednána nebo pokud zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky k výkonu práce.

ITT HOLDING CZECH REPUBLIC

Podstatnou náležitost dohod – doba trvání splňuje společnost konkrétním datem zahájení a skončení práce. Jako druh práce uvádí společnost konkrétní pracovní náplň zaměstnance, například opravář lisu, nástrojář, seřizovač apod. Zákoník práce nedefinuje bližší informace ohledně pracovní náplně. Rozsah práce u dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti stanovuje společnost v souladu se ZP. S ohledem na skutečnost, že nově už i dohody konané mimo pracovní poměr jsou při splnění podmínek překročení výše odměny podrobeny odvodu pojistného na nemocenské pojištění, postupuje společnost korektně při sestavení fiktivního rozvrhu týdenní pracovní doby pro výpočet náhrady mzdy v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Takto stanovený fiktivní rozvrh však nemusí být rozvržen přímo v dohodě, může být rozvržen ve vnitropodnikových směrnících.

Ujednání o odměně ani jiná ustanovení zaměstnavatel neustanovuje v rozporu s právními předpisy.

ABC ENTERPRISE A.S.

V dohodě o provedení práce této společnosti se nachází spousta nedostatků. Tím nejzásadnějším je chybějící údaj, který právní předpisy určují jako povinnou náležitost. Jedná se o dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Zaměstnavatel v dohodě neuvádí žádné období, na které je uzavřena, ani ustanovení, že trvání je na dobu neurčitou. Tím nesplňuje základní předpoklady, určené právními předpisy a dohoda je tudíž neplatná.

Kromě tohoto zásadního nedostatku dohoda obsahuje ustanovení, která jsou opsány ze zákoníku práce. Jedná se konkrétně o ujednání, že zaměstnanec je povinen provést práci osobně.

Dohoda dále obsahuje dvakrát informaci o tom, že se řídí ustanoveními č.262/2006 Sb., zákoníku práce. Poprvé je tato informace uvedena v úvodní části dohody a podruhé v závěrečném ustanovení.

Dalším z nedostatků je stylistická chyba, kde je v jednom z ujednání uvedeno, „že *zaměstnavatel poskytne zaměstnanci kancelářské za účelem řádného provedení práce.*“. V tomto případě, kdy zaměstnavatel neuvedl podstatné jméno za slovem kancelářské, může zaměstnanec jen spekulovat o tom, zda myslel kancelářské potřeby, prostory nebo úplně jiný výraz. Jedná se o drobnou chybu, ale dohoda o provedení práce je dokument, kterým je svým způsobem podnik prezentován. Proto by se v nich podobné chyby neměly vyskytovat.

5. ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se věnovala pracovněprávním vztahům vybraných společností s bližším zaměřením na pracovní smlouvy. Práci jsem zpracovávala dle platné právní úpravy s účinností od 1. 1. 2012 po novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

První část jsem věnovala užšímu vymezení pracovněprávních vztahů, jejich subjektům a vzniku pracovního poměru. Nastínila jsem okruh právních předpisů, které upravují oblast pracovního práva a jejich vývoj. Dále jsem zpracovala povinné i ostatní náležitosti pracovních smluv a dohod konaných mimo pracovní poměr včetně vymezení těchto pojmů. V druhé části jsem analyzovala konkrétní pracovní smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr vybraných společností. V poslední kapitole jsem srovnávala konkrétní ujednání dokumentů se zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.

Cíl práce, kterým bylo analyzovat pracovní smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr a zhodnotit jejich náležitosti, byl naplněn.

Vzhledem k tomu, že všechny společnosti zakládají pracovněprávní vztahy písemně, splňují tak základní podmínku platnosti pracovněprávního vztahu.

Má hypotéza, že všechny společnosti budou mít své pracovní smlouvy a dohody sepsány v souladu s právními předpisy se však nepotvrdila. Pracovní smlouvy mají všechny společnosti zpracovány v souladu se zákoníkem práce. Na problém jsem narazila v případě dohody o provedení práce jedné ze společností, která nesplňuje podmínku povinné náležitosti, tedy určení doby, na kterou se dohoda uzavírá. Tento chybějící údaj tudíž způsobuje neplatnost celé dohody o provedení práce. I přesto, že společnost zaměstnává na základě dohody o provedení práce pouze jednoho zaměstnance, rozsah problému je značný a navrhovala bych jeho řešení v podobě uzavření nové dohody.

Smlouvy i dohody společností se ve své podstatě příliš nelišily. Ačkoli jsem žádný jiný zásadní nedostatek nenašla, chtěla bych poukázat na přebytná ujednání. Je zapotřebí si uvědomit, že pokud smlouva obsahuje ujednání, že je uzavřena dle zákoníku práce, je skutečně neúčinné opisovat jakékoli zákonné ustanovení. Smlouva tím působí zbytečně rozsáhle a pro zaměstnance mnohdy složitě.

Tato bakalářská práce sloužící pro mé studijní účely, může sloužit také analyzovaným společnostem k vylepšení či odstranění nedostatků svých pracovněprávních dokumentů.

Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav a jiní. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha : C.H.Beck, 2012. 640 s. ISBN 397-807400-405-6.

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

JAKUBKA, Jaroslav a jiní. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6.vyd. Olomouc : ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

KUČEROVÁ, Dagmar. 2013. Podnikatel - průvodce vaším podnikáním. [Online] Internet Info, s.r.o., 2. Únor 2013. [Citace: 21. Duben 2013.] <http://www.podnikatel.cz/clanky/uzavirani-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-se-muze-zmenit/>. 1802-8012.

NĚŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

NĚŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi: kompletní průvodce řešením problémů*. 2.vyd. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

RICHTER, Jaromír. *Pracovní právo: pro prezenční formu studia*. 1.vyd. Karviná : Slezská univerzita v Opavě, 2012. 154 s. ISBN 978-80-7248-738-7.

SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. 14.vydání. Praha : GRADA Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9

STRÁNSKÝ, Jaroslav a jiní. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1.vyd. Praha : Soudy, s.r.o., 2012. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3

ŠUBRT, Bořivoj. *ABECEDA mzdové účetní*. 22. vyd. Ostrava : ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

LEGISLATIVA

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 561/2004 o předškolním, základním, středním, vyš. odb. aj. vzdělání

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 373/2011 Sb. Parlamentu České republiky o specifických zdravotních službách

SEZNAM ZKRATEK

ZP Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2013

P. A. Masdiner
jméno a příjmení studenta

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Vzor pracovní smlouvy společnosti AMS Nehody s.r.o.

Příloha 2: Vzor dohody o provedení práce společnosti AMS Nehody s.r.o.

Příloha 3: Vzor pracovní smlouvy společnosti Komfort Auto s.r.o.

Příloha 4: Vzor dohody o provedení práce společnosti Komfort Auto s.r.o.

Příloha 5: Vzor pracovní smlouvy společnosti ITT Holding Czech Republic

Příloha 6: Vzor dohody o provedení práce společnosti ITT Holding Czech Republic

Příloha 7: Vzor dohody o pracovní činnosti společnosti ITT Holding Czech Republic

Příloha 8: Vzor pracovní smlouvy společnosti ABC Enterprise a.s.

Příloha 9: Vzor dohody o provedení práce společnosti ABC Enterprise a.s.